

BIÊN BẢN GHI NHỚ VỀ THỎA THUẬN (“Thỏa thuận”)
GIỮA

Hệ Thống Trường Công lập Boston

VÀ

Liên đoàn Giáo viên Boston, LOCAL 66, AFT MASSACHUSETTS, AFL-CIO

Về Chính sách của Thành phố Boston: Yêu cầu Xác minh Vắc-xin đối với Nhân viên

XÉT RẰNG, Hệ thống Trường Công Lập Boston (“BPS”) và Liên đoàn Giáo viên Boston, Local 66, AFT Massachusetts, AFL-CIO (sau đây gọi là “Liên minh”) là các bên của thỏa thuận tập thể; và

XÉT RẰNG, vào ngày 20 tháng 12 năm 2021, Thành phố Boston đã công bố Chính sách Yêu cầu Xác minh Vắc-xin cập nhật (Chính sách Tháng 12);

XÉT RẰNG, Thành phố và BPS (sau đây được sử dụng để thay thế) đã đưa ra thông báo cho Liên minh về Chính sách Tháng 12 cũng như đề nghị họp và thương lượng Chính sách tháng 12 nói trên;

XÉT RẰNG, các Bên đã họp và thương lượng Chính sách tháng 12;

XÉT RẰNG, nhờ sự phối hợp của Thành Phố Boston, BPS và Liên đoàn, hơn 95% nhân viên của Thành Phố Boston hiện đang được tiêm vắc-xin COVID-19; và

XÉT RẰNG, vắc-xin rất quan trọng trong việc đảm bảo sức khỏe cho lực lượng lao động của thành phố và cộng đồng lớn hơn, mang lại giá trị đặc biệt quan trọng trong các giai đoạn quan ngại về COVID-19 tăng cao; và

XÉT RẰNG, việc đảm bảo rằng các cá nhân tại nơi làm việc đều được tiêm vắc-xin có giá trị đáng kể trong các giai đoạn được xác định bởi dữ liệu y tế công cộng về năng lực của bệnh viện, mức độ nghiêm trọng của COVID và mức độ lây lan COVID trong cộng đồng.

DO ĐÓ, HIỆN TẠI, các Bên thống nhất như sau:

1. Xác minh Vắc-xin đối với COVID-19 : Liên minh đồng ý với Chính sách Vắc-xin ngày 20 tháng 12 năm 2021, trừ khi được sửa đổi dưới đây. Các Bên đồng ý duy trì cùng một chế độ nghỉ do ốm cho người nhiễm Covid-19 giống như các quyền lợi được đưa ra trong MOA giữa các Bên về Sức khỏe và An toàn cho Năm học 21-22.

2. Xóa bỏ các Thách thức: Liên minh đồng ý rút lui với bất kỳ ảnh hưởng nào đến bất kỳ khiếu nại, kháng nghị hoặc thách thức nào đối với các quy định của Thỏa thuận này và Chính sách được đệ trình trong bất kỳ diễn đàn nào, bao gồm nhưng không giới hạn ở các khoản phí được nộp cho Sở Quan hệ Lao động vào ngày 24 tháng 1 năm 2022, MUP 22 -9069. Liên minh sẽ thông báo bằng văn bản cho tất cả các diễn đàn, bao gồm cả Sở Quan hệ Lao động trong vòng năm (5) ngày làm việc kể từ ngày Thỏa thuận này có hiệu lực về việc rút lại phí và/hoặc Khiếu nại định kiến và sẽ gửi bản sao thông báo bằng văn bản đó cho Thành phố.

3. Yêu cầu đối với Nhân viên Mới: Các Bên đồng ý rằng nhân viên mới của Thành phố Boston phải tuân thủ Chính sách Tháng 12 và đưa ra bằng chứng cho thấy đã tiêm đủ liều vắc-xin. Yêu cầu này có hiệu lực vào ngày 20 tháng 12 năm 2021. Vì các mục đích của MOA này, các nhân viên không tuân thủ của Thành phố chuyển từ một bộ phận của Thành phố sang bộ

phận khác sẽ được miễn yêu cầu đối với nhân viên mới này.

4. Định nghĩa Nhân viên Không được Xác minh: Vì các mục đích của MOA này, những nhân viên sau sẽ được coi là Không được Xác minh:

- a. Nhân viên chưa cung cấp bằng chứng tiêm chủng kể từ ngày MOA này có hiệu lực;
- b. Nhân viên không được hưởng miễn trừ về y tế, khuyết tật hoặc tôn giáo trong thời gian miễn trừ đó vẫn có hiệu lực. Nhân viên có yêu cầu về chỗ ở đang chờ xử lý sẽ không phải tuân theo các quy định của MOA này cho đến khi có quyết định chấm dứt hợp đồng.

Tại hoặc trước ngày thực hiện Thỏa thuận này, Thành phố sẽ gửi cho Liên minh danh sách xác định tất cả các thành viên của Thành phố được phân loại là Nhân viên Không được Xác minh.

5. Các yếu tố để Xác định Khả năng áp dụng của Tình trạng Tăng đột biến

Bối cảnh sức khỏe cộng đồng trong tình hình COVID-19 sẽ được xác định bằng cách xem xét ba yếu tố. Thành phố sẽ cố gắng đưa ra cho Liên minh thông báo lớn nhất có thể về việc điều chỉnh giữa các mức độ nghiêm trọng của đại dịch, nhưng cả các tiêu chuẩn và việc xác định rằng các chỉ số đã vượt quá ngưỡng quy định trong MOA này sẽ không phải là thương lượng hoặc thỏa thuận tập thể.

- Yếu tố đầu tiên là năng lực của các bệnh viện của chúng ta trong việc chăm sóc những người bị bệnh nặng ở bất kỳ bệnh nào. Số liệu sử dụng cho yếu tố này là “Tỷ lệ giường ICU đã có bệnh nhân”, là tỷ lệ phần trăm số giường có người trong các Khoa Chăm sóc Đặc biệt ở các bệnh viện ở Boston (trung bình động 7 ngày).
- Yếu tố thứ hai là mức độ nghiêm trọng của COVID-19. Số liệu sử dụng cho yếu tố này là “Số Ca nhập viện Mỗi ngày” là số trường hợp trung bình hàng ngày của bệnh nhân là người trưởng thành mắc COVID-19 tại các bệnh viện ở Boston (trung bình động 7 ngày).
- Yếu tố thứ ba là ước tính về sự lây lan của dịch bệnh trong phạm vi Boston. Số liệu sử dụng cho yếu tố này là “Tỷ lệ Dương tính”, là số người có kết quả xét nghiệm dương tính với COVID-19 chia cho tổng số người được xét nghiệm trong cộng đồng (trung bình động 7 ngày).

Thông tin đầy đủ về ba yếu tố này và định nghĩa có sẵn trên Bảng điều khiển Dữ liệu COVID của Ủy ban Y tế Công cộng Boston, có thể truy cập tại:

<https://bphc-dashboard.shinyapps.io/BPHC-dashboard/>

Mỗi đánh giá này được theo dõi hàng tuần và được báo cáo bởi Ủy ban Y tế Công cộng Boston. Dựa trên các biện pháp này và các yếu tố sức khỏe cộng đồng khác có liên quan, Ủy ban Y tế Công cộng Boston sẽ xác định tình hình COVID-19 cho một tuần cụ thể. Ủy ban Y tế Công cộng Boston sẽ sử dụng các bảng dưới đây làm khung tham chiếu để xác định xem việc áp dụng các quy định của Phần 7 có cần thiết hay không.

6. Cấp và Ngưỡng Tình trạng Tăng đột biến

Ngưỡng Vùng Đỏ

Kể từ ngày 4 tháng 2 năm 2022, Thành phố vẫn thuộc “Vùng Đỏ” ở đợt Tăng đột biến Mùa đông 2021-2022. Các bên đồng ý rằng để giảm từ Vùng Đỏ hiện tại sang Vùng Vàng, tất cả ba chỉ số

phải giảm xuống dưới các ngưỡng sau. Vào ngày 8 tháng 2 năm 2022, Thành phố đã công bố việc sử dụng các thang đánh giá thống nhất để dỡ bỏ yêu cầu xác minh vắc-xin trong Thành phố đối với một số cơ sở kinh doanh mở cửa phục vụ người dân.

Tỷ lệ giường ICU đã có bệnh nhân: $\geq 95\%$

Số Ca nhập viện Mỗi ngày ≥ 200

Tỷ lệ Dương tính trong Cộng đồng: $\geq 5\%$

Ngưỡng Vàng

Khi cả ba chỉ số đều giảm xuống dưới các mức này, Thành phố sẽ chạm ngưỡng “Vùng Vàng” và sẽ không còn thuộc Vùng Đỏ.

Ngưỡng Xanh

Khi Lệnh Yêu cầu Đeo Dụng cụ Che Mặt trong Một số Khu vực Công cộng trong Thành phố của Ủy ban Y tế Công cộng Boston được bãi bỏ, Thành phố sẽ chuyển sang hiện tình “Vùng Xanh”. Thành phố sẽ chuyển từ Vùng Xanh trở lại Vùng Vàng trong trường hợp lệnh đeo dụng cụ che mặt được khôi phục.

Các Chỉ số Ngưỡng Vùng Đỏ Tiếp theo

Trong trường hợp có sự gia tăng COVID-19 tiếp theo, Ủy ban Y tế Công cộng Boston có thể xác định rằng Thành phố đã trở lại Vùng Đỏ. Ủy ban Y tế Công cộng Boston sẽ không tuyên bố Vùng Đỏ cho đến khi đạt đến các chỉ số tối thiểu sau:

Tỷ lệ giường ICU đã có bệnh nhân: $\geq 90\%$

Số Ca nhập viện Mỗi ngày ≥ 150

Tỷ lệ Dương tính trong Cộng đồng: $\geq 4\%$

Không có nội dung nào trong MOA này có nghĩa là can thiệp vào thẩm quyền của Ủy ban Y tế Công cộng Boston trong việc bảo vệ sức khỏe của cộng đồng.

7. Yêu cầu đối với Nhân viên Không được Xác minh trong Bất kỳ Vùng Đỏ nào Nhân viên không được xác minh trong bất kỳ vùng đỏ nào phải nộp bằng chứng về việc tiêm chủng trên cổng thông tin trực tuyến của Thành phố hoặc sẽ được tạm nghỉ không hưởng lương và không được phép đến nơi làm việc.

Để tránh bị tạm nghỉ không hưởng lương, Nhân viên Không được Xác minh có thể chọn sử dụng ngày nghỉ phép năm, nghỉ bù hoặc nghỉ việc riêng để thay thế. Nhân viên chọn sử dụng ngày nghỉ phép năm, nghỉ bù hoặc nghỉ việc riêng không được phép ở nơi làm việc và bị cấm làm việc cho Thành phố với bất kỳ tư cách nào. Việc tạm nghỉ không hưởng lương không bị kỷ luật và sẽ không, toàn bộ hay một phần, cần tuân theo bất kỳ quy trình khiếu kiện hoặc trọng tài nào theo hợp đồng. Sẽ không có thành viên nào bị kỷ luật vì không tiêm vắc-xin COVID-19.

Nếu đã sử dụng hết ngày nghỉ phép năm, nghỉ bù hoặc nghỉ việc riêng, nhân viên không được xác minh có thể chọn sử dụng số ngày nghỉ do ốm cộng dồn, chưa sử dụng để được thanh toán với tỷ lệ 40% trong khi nghỉ phép với giới hạn sau:

Thành viên liên đoàn có dưới 10 năm công tác: Có thể sử dụng đến 25 ngày nghỉ do ốm cộng dồn, chưa sử dụng được thanh toán với tỷ lệ 40%, tổng cộng tối đa 10 ngày được trả lương.

Thành viên liên đoàn có 10 năm công tác trở lên: Có thể sử dụng tối đa 100 ngày nghỉ do ốm cộng dồn, chưa sử dụng được thanh toán với tỷ lệ 40%, tổng cộng lên đến 40 ngày được thanh toán.

Các thành viên Liên đoàn phải thông báo cho người quản lý trực tiếp của mình và Văn phòng Nguồn nhân lực qua email trong vòng 48 giờ kể từ khi nhận được thông báo rằng bản thân đang được chuyển sang trạng thái nghỉ nếu họ muốn sử dụng số ngày nghỉ phép năm, nghỉ việc riêng và nghỉ do ốm chưa sử dụng để được trả lương trong thời gian tạm nghỉ. Việc sử dụng thời gian được trả lương như quy định ở trên phải liên tục trong bất kỳ Vùng Đỏ nào cho đến khi thành viên không được xác minh đã hết thời gian nghỉ việc riêng và nghỉ do ốm tích lũy có sẵn theo giới hạn.

Người sử dụng lao động sẽ tiếp tục thanh toán phần chăm sóc sức khỏe của người sử dụng lao động trong thời gian nghỉ không hưởng lương.

8. Yêu cầu đối với Nhân viên Không được Xác minh trong Bất kỳ Vùng Vàng nào. Trong vòng năm ngày hành chính đầu tiên kể từ khi thông báo đi đến bất kỳ Vùng Vàng nào, Nhân viên Không được Xác minh phải nộp bằng chứng hai (2) lần mỗi tuần theo lịch về xét nghiệm sàng lọc COVID-19 âm tính. Nhân viên có thể sử dụng các địa điểm kiểm tra của Thành phố đang mở và có sẵn cho tất cả nhân viên của Thành phố, nhân viên phải thực hiện các xét nghiệm bổ sung bằng chi trả cá nhân và ngoài thời gian làm việc của mình. Chính sách Nghỉ Tạm thời Có Hưởng lương do COVID-19 hiện nay của Thành phố cho phép nghỉ có hưởng lương để xét nghiệm một giờ mỗi tuần, và việc xét nghiệm thường có sẵn cho tất cả nhân viên của Thành phố. Chính sách Nghỉ Tạm thời Có Hưởng lương do COVID-19 này cho việc Xét nghiệm và Tiêm chủng sẽ có hiệu lực đến hết ngày ngày 31 tháng 12 năm 2022, trừ khi được Thành phố gia hạn.

9. Yêu cầu đối với Nhân viên Không được Xác minh trong Bất kỳ Vùng Xanh nào. Nếu và khi Thành phố Boston xóa bỏ tất cả các yêu cầu về đeo khẩu trang ở nơi công cộng trong Thành phố, thì Nhân viên Không được Xác minh sẽ không cần đáp ứng yêu cầu bổ sung nào về việc làm của họ liên quan cụ thể đến MOA này, trừ khi được Ủy ban Y tế Công cộng Boston xác định xác định có bất kỳ vấn đề nghiêm trọng về sức khỏe ảnh hưởng đến cộng đồng. Tuy nhiên, các nhân viên này sẽ tiếp tục được yêu cầu tuân thủ tất cả các chính sách và yêu cầu khác của Thành phố.

10. Định nghĩa Tiêm Vắc-xin

Nhân viên phải xác minh tình trạng tiêm đủ liều vắc-xin bằng cách tải lên bản sao phiếu tiêm chủng COVID-19 của mình, xác nhận khác từ nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe hoặc tài liệu thay thế đã được phê duyệt vào cổng thông tin trực tuyến COVID Compliance của Thành phố theo các tiêu chuẩn trên cổng thông tin trực tuyến COVID Compliance của Thành phố .

Cho đến khi có thông báo mới, định nghĩa về tiêm vắc-xin, số lượng và loại vắc xin được yêu cầu và thời hạn tuân thủ sẽ được quy định trong Chính sách Tháng 12. Cụ thể, để được tiêm đủ liều vắc-xin theo chính sách hiện hành, tất cả nhân viên phải tuân thủ chính sách này theo lịch trình sau:

- Tại hoặc trước ngày 15 tháng 1 năm 2022: Tất cả nhân viên phải tải lên bằng chứng cho thấy đã tiêm ít nhất một liều vắc-xin của loại vắc-xin một hoặc hai liều.
- Tại hoặc trước ngày 15 tháng 2 năm 2022: Tất cả nhân viên phải tải lên bằng chứng cho thấy đã tiêm hai liều của loại vắc-xin 2 liều.
- Tất cả các loại vắc-xin được Cục Quản lý Thực phẩm và Dược phẩm Hoa Kỳ (FDA) hoặc Tổ chức Y tế Thế giới (WHO) ủy quyền sẽ đáp ứng yêu cầu xác minh vắc-xin của Thành phố.

Nhân viên không duy trì tuân thủ lịch trình này được xem là Không được Xác minh. Vì các mục đích của MOA này, các mũi tiêm vắc-xin nhắc lại không được kể đến trong định nghĩa tiêm đủ

liều vắc-xin.

Nhân viên đã tiêm vắc-xin được yêu cầu nhưng không thể nhận và tải lên bản sao phiếu tiêm chủng COVID-19 của mình hoặc tài liệu xác minh tiêm chủng khác có thể tải lên một tuyên bố có chữ ký của nhà cung cấp dịch vụ y tế xác minh tình trạng đã tiêm đủ liều vắc-xin của bản thân.

11. Ngày Xét nghiệm

Xét nghiệm PCR (Phản ứng Chuỗi Polymerase) hoặc xét nghiệm kháng nguyên sẽ được chấp nhận làm bằng chứng xét nghiệm sàng lọc COVID-19 âm tính trong bất kỳ khoảng thời gian nào cần xét nghiệm; các xét nghiệm kháng thể sẽ không được chấp nhận.

12. Tái tuyển dụng

- a. Những nhân viên đã từ chức hoặc nghỉ hưu do từ chối tuân thủ Chính sách Tháng 12 hoặc MOA này và những người sau đó tuân thủ Chính sách Tháng 12 tại hoặc trước ngày 15 tháng 3 năm 2022 sẽ được tuyển dụng lại ngay lập tức, theo yêu cầu của họ, vào vị trí mà họ đã từ chức nếu vị trí đó vẫn còn trống, họ đáp ứng các yêu cầu của Sở về việc trở lại làm việc và với điều kiện họ ký thỏa thuận miễn trừ quyền thách thức việc tách khỏi công việc của họ.
- b. Trong phạm vi hợp lý và có thể thực hiện được, tất cả các quyết định tuyển dụng sẽ được thực hiện phù hợp với các quy trình và thông lệ về thâm niên.
- c. Bất kỳ nhân viên nào được tuyển dụng lại liên quan đến khoản (a) sẽ được giữ nguyên thâm niên và mức lương cũng như phúc lợi của họ.

13. Miễn trừ: Liên minh đồng ý không phản nản, khiếu nại hoặc phản đối các quy định của Thỏa thuận này hoặc Chính sách Tháng 12 hoặc việc thực hiện chính sách thông qua thỏa thuận thương lượng tập thể của các Bên, thông qua quy trình khiếu nại theo hợp đồng, thông qua Sở Quan hệ Lao động hoặc trong bất kỳ diễn đàn nào khác, ngoại trừ việc thực thi các điều khoản của hợp đồng.

14. Nghĩa vụ Thương lượng: Liên minh đồng ý rằng Thành phố đã đáp ứng bất kỳ và tất cả các nghĩa vụ thương lượng mà Thành phố có thể có liên quan đến Chính sách. Nếu Thành phố xác định rằng các thay đổi đối với Chính sách Tháng 12, hoặc MOA này là cần thiết, Thành phố sẽ thông báo cho Liên minh về bất kỳ thay đổi nào như trên và đáp ứng mọi nghĩa vụ thương lượng có thể cần thiết cho Thành phố về những thay đổi đó.

15. Không Chấp nhận: Chúng tôi hiểu và đồng ý rằng Thỏa thuận này không cấu thành sự chấp nhận hành vi sai trái của các Bên.

16. Không mang tính Thông lệ hoặc Tiền lệ: Các Bên đồng ý rằng Thỏa thuận này sẽ không được sử dụng để chứng minh cho thông lệ hoặc tạo tiền lệ giữa các Bên cho bất kỳ vấn đề nào khác. Không có nội dung nào trong thỏa thuận này làm giảm bất kỳ quyền nào của các Bên đối với Bộ Luật Tiểu Bang Massachusetts, Chương 41, Phần 111F, Bộ Luật Tiểu Bang Massachusetts, Chương 31 hoặc các quy định của thỏa ước lao động tập thể.

17. Tính hiệu lực từng phần: Nếu bất kỳ (các) điều khoản hoặc (các) hạng mục nào của Thỏa thuận này bị coi là vô hiệu hoặc không thể thi hành vì bất kỳ lý do gì bởi một tòa án có thẩm quyền, thì hiệu lực hoặc khả năng thực thi của các điều khoản và hạng mục còn lại sẽ không bị ảnh hưởng và điều đó sẽ là không hợp lệ và/hoặc (các) điều khoản và/hoặc (các) hạng mục không thể thực thi sẽ được coi là đã được sửa đổi ở mức độ cần thiết để làm cho (các) điều khoản/hạng mục đó có thể thực thi được.

18. Khả năng thực thi: Các Bên đồng ý rằng các điều khoản của Thỏa thuận này sẽ không

được thực thi trong khi vẫn còn hiệu lực trong khung 2022-j-0031 của Tòa án Phúc thẩm. Hơn nữa, các Bên đồng ý rằng các tranh chấp liên quan đến các điều khoản của Thỏa thuận này sẽ được giải quyết thông qua quá trình khiếu nại và trọng tài của thỏa ước lao động tập thể.

19. Biểu quyết: MOA này sẽ có hiệu lực khi được đa số thành viên Liên minh có mặt biểu quyết và thông qua và biểu quyết tại một cuộc họp được lên lịch cho mục đích này hoặc tại một cuộc họp thành viên, và điều này tùy thuộc vào sự chấp thuận của Ủy ban Trường học Boston.

Liên đoàn Giáo viên Boston:

Jessica Tang, Chủ tịch, BTU

Ngày:

Hệ thống Trường Công lập Boston

Brenda Cassellius, Tổng Giám thị

Ngày: